



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

LEONARDO FÉLIX DA SILVA

**A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN: uma discussão sobre
a inclusão no mercado de trabalho**

**JOÃO PESSOA
2018**

LEONARDO FÉLIX DA SILVA

**A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN: uma discussão sobre
a inclusão no mercado de trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso para ser
apresentado ao Centro de Educação da
Universidade Federal da Paraíba, como requisito
obrigatório para a conclusão do curso de
Licenciatura em Pedagogia.

Orientadora: Prof^a. MS. Santuza Mônica de
França P. da Fonseca

JOÃO PESSOA
2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586p Silva, Leonardo Felix da.

A pessoa com síndrome de Down: uma discussão sobre a inclusão no mercado de trabalho / Leonardo Felix da Silva. – João Pessoa, 2018.

35 f. : il.

Orientação: Fonseca, Santuza Mônica de França Pereira da.

Monografia (Graduação) – UFPB/Educação.

1. Síndrome de Down, inclusão, mercado de trabalho. I. Fonseca, Santuza Mônica de França Pereira da. II. Título.

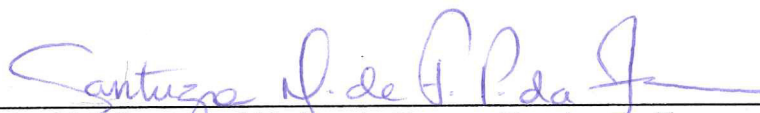
UFPB/BC

LEONARDO FÉLIX DA SILVA

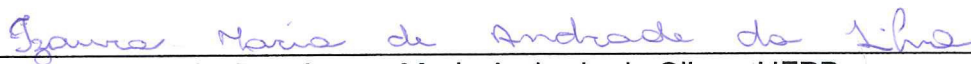
**A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN: uma discussão sobre
a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

Aprovado em 06 / 11 / 2018

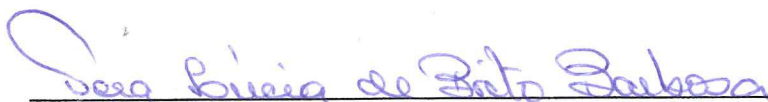
BANCA EXAMINADORA



Profa. Ms. Santuza Mônica de França Pereira da Fonseca - UFPB
Orientadora



Profa. Dra. Izaura Maria Andrade da Silva - UFPB
Examinadora



Profa. Ms. Vera Lúcia de Brito Barbosa - UFPB
Examinadora

Dedico este trabalho ao Filho de DEUS: O SENHOR JESUS CRISTO, por ter me dado inspiração, inteligência, discernimento, criticidade, sobretudo, ter me dado firmeza de caráter e equilíbrio nos momentos de adversidade. Pois, sempre afirmo com convicção que minha fé em CRISTO constitui meu maior patrimônio aqui neste plano terreno e, certamente, no há de vir na eternidade futura.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, a minha família, sobretudo a minha mãe e eterna heroína dona Hilda Félix da Silva, genitora amada pelo seu cuidado e amor. Ao meu pai Manoel Ramos da Silva (*in memorian*) saudosa memória; as minhas irmãs Hilda(Dinha), Ilmana, Lea e meus irmãos Maildo, Jó, Romualdo e sobrinhos em geral, ao meu cunhado Gutemberg(guto).

Aos professores Fábio Fonseca, Santuza Mônica de França, Vera Brito, Fabíola Barrocas, Alásia Santos, Sandra Santiago e ao saudoso professor Elydio Santos Neto (*in memorian*). Aos baluartes docentes acima mencionados, agradeço profundamente por terem estendido a mão amiga, em momentos pontuais de sofreguidão, em que eu quis desistir no meio do caminho...

Ao amigo Vandemberg Marques Nobrega agradeço pela sua colaboração e por ter cedido seu espaço, seu tempo, sua ajuda para conclusão deste trabalho.

Faço questão de renovar meus agradecimentos à professora Santuza Mônica de França, minha orientadora no TCC, pelas inúmeras vezes que me amparou na orientação, mas sobretudo pela capacidade de entender a pessoa humana nos seus sofrimentos, buscando solução para os impedimentos. A ti professora meu profundo agradecimento, que o Senhor Jesus Cristo te ilumine para todo sempre!

Assim diz o SENHOR: Não se glorie o sábio na sua sabedoria, nem o forte, na sua força, nem o rico, nas suas riquezas; mas o que se gloriar, glorie-se nisto: em me conhecer e saber que eu sou o SENHOR e faço misericórdia, juízo e justiça na terra; porque destas coisas me agrado, diz o SENHOR.

(JEREMIAS, 9:23-24)

O conhecimento da realidade, pode ajudar o profissional da educação a melhor compreender as limitações do seu educando na aprendizagem e a compensá-las por meio de métodos adequados.

(MARTINS, 2002, p.54)

RESUMO

O presente estudo bibliográfico tem como objetivo geral a discussão da situação da pessoa com síndrome de Down e a inclusão no mercado de trabalho. A relevância desse estudo se dá pela necessidade de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, não apenas pelas leis de cotas estabelecidas, mas também pela quebra do modelo excludente e seletivo existentes na educação e nos espaços de trabalho. O preconceito e a falta de informação a respeito desses sujeitos fizeram com que, essas pessoas ficassem distantes de uma profissionalização e, consequentemente, do acesso ao mercado de trabalho. A lei de cotas trouxe para as pessoas com síndrome de Down, oportunidades de qualificação e de acesso ao mercado de trabalho embora já constasse na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o direito ao trabalho para todo cidadão, assim como a legislação brasileira que permite a ocupação de vagas nos serviços públicos e privados com o objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho. A pesquisa bibliográfica aqui apresentada procura mostrar de forma sucinta esse processo, fazendo uma reflexão a respeito dessa ideia de que o problema da deficiência não está na pessoa, mas na sociedade que ainda não responde às necessidades de acesso de qualidade a esses cidadãos para que possam desenvolver seu potencial, resgatar sua autoestima e reconstruir sua identidade pessoal e social.

Palavras Chave: Síndrome de Down. Inclusão. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The present bibliographic study has as general objective the discussion of the situation of the person with Down syndrome and the inclusion in the job market. The relevance of this study is due to the need for people with disabilities to have access to the labor market, not only through established quota laws, but also through the breakdown of the exclusionary and selective model existing in education and work spaces. Prejudice and lack of information about these subjects meant that these people were distant from a professionalization and, consequently, from access to the labor market. The quota law brought to the people with Down syndrome, opportunities for qualification and access to the labor market, although the Universal Declaration of Human Rights (1948) contained the right to work for every citizen, as well as the Brazilian legislation that allows the occupation of vacancies in public and private services with the objective of ensuring equal opportunities and access to the labor market. The bibliographic research presented here seeks to show this process succinctly, reflecting on this idea that the problem of disability is not in the person, but in the society that does not yet respond to the needs of quality access to these citizens so that they can develop their potential, redeem their self-esteem and rebuild their personal and social identity.

Keywords: Down Syndrome. Inclusion. Job market.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1- Alteração no cromossomo 21 na pessoa com síndrome de Down

FIGURA 2- Exame Cariótipo para identificação e análise dos cromossomos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 METODOLOGIA	13
2.1 OBJETIVOS	13
2.1.1 Objetivo geral	13
2.1.2 Objetivos específicos	14
3 A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN.....	15
3.1 Compreendendo a síndrome de Down	15
3.2 Causas e características da pessoa com síndrome de Down.....	16
3.3 Incidência.....	19
3.4 Diagnóstico da síndrome de Down.....	19
4 O PROCESSO EDUCACIONAL DA PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN.....	21
5 A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO	24
5.1 Legislação para a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho.....	24
5.2 Da inserção no mercado de trabalho.....	26
5.3 Acessibilidade.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS.....	33

1. INTRODUÇÃO

A justificativa para a escrita desta monografia se deve à minha própria condição de ser humano que passou de uma condição física para outra, ao adquirir uma redução na mobilidade em função de um acidente provocado, conforme diagnosticado no CID 10 M 21.7, que faz referência à desigualdade (adquirida) do comprimento dos membros. Por vivenciar o cotidiano de uma pessoa com deficiência, me senti instigado a pesquisar sobre a deficiência e, entre essas, a Síndrome de Down foi a escolhida por ser uma Síndrome bastante comum e que desde os tempos antigos vem sendo observada e mal compreendida.

Como aluno do curso de Licenciatura em Pedagogia, do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba-UFPB, durante o estágio na área de Aprofundamento em Educação Especial, fui levado a reflexão sobre a deficiência, e isso ocasionou a minha opção por estudar mais esta área. Compreender a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem sido um desafio e um aprendizado constante. Tendo como base as pesquisas realizadas nesta temática, posso perceber uma grande lacuna na legislação específica de inclusão, para a realidade da pessoa com deficiência na conquista dos direitos à educação e a uma profissionalização.

A entrada da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é uma prática atual nas organizações e vem contribuindo para a retirada desse indivíduo da condição de isolamento social, assim como, vem favorecendo o processo de inclusão social deste sujeito.

O acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho vem sendo de fundamental importância para a pessoa com Síndrome de Down, uma vez que é importante desenvolver seu potencial e favorecer o processo de construção da sua identidade no exercício de sua cidadania, situação essa garantida na legislação brasileira através da Constituição Federal, de 1988, capítulos 6 e 7. Assim como a Lei nº. 7.853/ 89, de 04 de outubro de 1989, prevê o apoio “à formação profissional, à orientação e à garantia de acesso aos cursos voltados à formação profissional” (BRASIL, 2000).

A Lei nº. 8.859/94, de 23 de março de 1994 (Revogada pela Lei nº 11.788/2008), estendeu aos alunos da educação especial, o direito à participação

em atividades de estágio, em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação dos estagiários, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio.

Já a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, sinaliza como uma das diretrizes para os conteúdos curriculares da educação básica, a orientação para o trabalho. Recomenda, ainda, a inserção do aluno com necessidades educacionais especiais na rede regular de ensino, prevendo serviços de apoio, e a educação especial para o trabalho.

Por outro lado, a pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho vem sendo pouco estudado, sendo um campo ainda a ser explorado, pelas suas diversas possibilidades profissionais.

Foi adotado nesse estudo a pesquisa bibliográfica, distribuída em 03 (três) capítulos dos quais serão organizados da seguinte forma:

No primeiro capítulo será esclarecida a metodologia utilizada para o referido estudo. O segundo capítulo tem como título a pessoa com síndrome de Down, conceito, característica, incidência e o processo educacional.

O terceiro capítulo encontra-se intitulado “A pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho” onde foi abordado o direito das pessoas com deficiência e sua profissionalização. As leis que regulam a acessibilidade muitas vezes se tornam ineficientes por falta do cumprimento dos empregadores e empresários dos meios de produção.

Nas considerações finais, foi apresentada uma reflexão sobre o processo de aprendizagem e proposto um acompanhamento sistemático para todas as pessoas que apresentam alguma dificuldade no processo de aprendizagem e mesmo no campo de trabalho.

2. METODOLOGIA

Neste capítulo procurou-se descrever o tipo de pesquisa e seus procedimentos. A referida pesquisa é de natureza teórica, de abordagem qualitativa, e tem como objetivo geral analisar, mesmo que de forma breve, a profissionalização da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A elaboração da pesquisa foi realizada através de uma revisão bibliográfica sobre a Síndrome de Down, suas características, incidência, e o processo de inclusão educacional. Como afirma Gil (2002, p.44), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituída principalmente de livros e artigos científicos”. Esta pesquisa teve essa característica e como finalidade colocar o pesquisador frente ao que já se produz, permitindo assim, o aprofundamento teórico que norteia a pesquisa.

Para Minayo (1994, p.23), “a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimento de busca de soluções, atento a objeto de estudo, e por isso, não pode ser aleatório”. Diante da referida afirmação se pretende rever a situação do mercado de trabalho da pessoa com síndrome de Down, numa perspectiva de conhecer de forma teórica como esse processo está ocorrendo numa perspectiva inclusiva.

Definimos o problema da pesquisa: Como é o mercado de trabalho para a pessoa com síndrome de Down? A partir daí elaboramos as questões de pesquisa: Quais as características de uma pessoa com síndrome de Down? Como reconhecer uma pessoa com síndrome de Down? Quais as dificuldades que as pessoas com síndrome de Down enfrentam no processo educacional?

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 O objetivo geral:

- Discutir a situação da pessoa com síndrome de Down e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2.1.2. Os objetivos específicos:

- Conceituar a síndrome de Down e suas características;
- Compreender as características das pessoas com síndrome de Down;
- Discutir o processo educacional da pessoa com síndrome de Down;
- Problematicar a inserção da pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho.

A partir do próximo capítulo discorreremos sobre a pessoa com Síndrome de Down, suas características e incidência da síndrome na população.

3. A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN

A pessoa com síndrome de Down apresenta um impedimento intelectual para ingressar na escolarização e, conseqüentemente, pleitear uma vaga no mercado de trabalho, são pessoas que possuem necessidades de cuidados e atenção diferenciada, no entanto existem preconceitos e falta de informação que limitam as pessoas com necessidades especiais a desenvolver-se de forma significativa nas suas potencialidades.

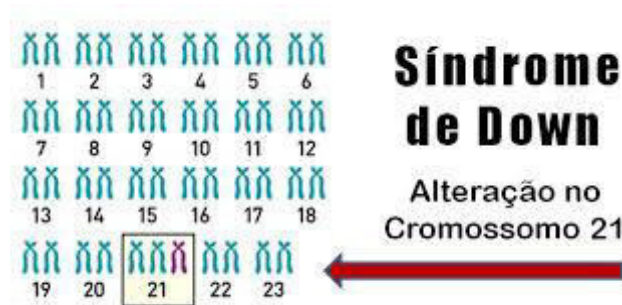
São pessoas capazes de aprender e de exercer uma profissão, apesar do atraso inerente no seu desenvolvimento elas se desenvolvem como as demais, porém de forma lenta. Incluir no mercado de trabalho é investir tanto no acesso educacional e profissional, mas, sobretudo na dignidade humana.

A profissionalização passa, sobretudo por questões sociais e éticas, pois envolve a concepção da pessoa com deficiência como um ser digno e de direitos, embora possuídos de limitações.

3.1 Compreendendo a Síndrome de Down

A síndrome de Down é uma alteração genética caracterizada pela presença de um cromossomo extra nas células de um indivíduo. A diferenciação cromossômica ocorre devido a um distúrbio do cromossomo 21, ou seja, é causada pela presença de três cromossomos 21 em todas ou na maior parte das células de um indivíduo, ocorrendo a trissomia do cromossomo 21 onde há 47 cromossomos em células ao invés de 46. Para ilustrar trazemos a figura abaixo:

FIGURA 1- Alteração no cromossomo 21 na pessoa com síndrome de Down



Fonte: <https://www.google.com/imghp?hl=pt-pt>

Segundo Voivodic (2004), a síndrome de Down foi a primeira síndrome associada a uma diferenciação cromossômica, sendo a principal causa genética da deficiência intelectual. Leva esse nome em homenagem ao médico inglês, John Langdon Down, o qual em suas pesquisas, em 1866, descreveu um grupo distinto de pessoas com um comprometimento intelectual “registrando o fato ao caracterizar detalhes fenotípicos clássicos de uma então considerada doença da Idiotia Mongólica, como a síndrome que veio a ser conhecida como SD” (VOIVODIC, 2004, p. 39).

O termo criado por esse pesquisador –mongolismo– assim como seus diminutivos: “mongol” ou “mongo”, decorrentes da semelhança das crianças com a síndrome com os orientais, são totalmente inadequados, denunciando preconceito que, conforme Martins (2002, p. 46), “devem ser banidos dos meios científicos, sociais e educacionais”.

A verdadeira causa da síndrome de Down só foi descoberta em 1958, pelo cientista francês Jerome Lejeune, a partir dos estudos relativos aos cromossomos humanos. Até essa época, Martins (2002, p. 46) diz que:

[...] havia tentativas de atribuí-la indevidamente a vários fatores, tais como: infecções, sífilis, casamentos consanguíneos, transtornos endócrinos, tentativas de abortamento, implantação defeituosa ou degeneração do óvulo, incompatibilidade sangüínea mãe x feto, alcoolismo, tuberculose, raio-X, emoções violentas, privações e sofrimentos morais advindos da I Guerra Mundial.

3.2 Causas e características da pessoa com Síndrome de Down

A grande preocupação dos pais e familiares da criança com síndrome de Down é saber o que causa essa síndrome. Como já foi colocado anteriormente, o nosso corpo é formado por milhões de células, cada célula é constituída de três partes, a membrana, o núcleo e o citoplasma. No núcleo da célula se encontra os cromossomos que contém informações sobre as características físicas, emocionais e intelectuais de todo o ser. Cada célula possui 46 cromossomos distribuídos em 23 pares desses pares 22 são semelhantes para o sexo feminino e masculino.

A metade dos cromossomos são herdados, 50% desses cromossomos são oriundos do pai e a outra metade da mãe. Quando essas células se unem são chamadas de célula-ovo que possui 23 pares, dessa célula-ovo inicia-se um

processo de divisão celular com 46 cromossomos cada uma, podendo ocorrer falhas genética no cromossomo 21 denominado de trissomia do cromossomo 21 como pode ser visto na figura 1 do tópico anterior.

Embora a causa seja uma alteração genética considerada por vários pesquisadores como acidental, existe outro fator bastante discutível que seria considerado a idade avançada da mãe e do pai. A pessoa com síndrome de Down apresenta características marcantes que podem ser observados através dos traços típicos que serão listados abaixo:

Hipotonia que é vista como uma diminuição do tônus muscular e da força, há presença de fendas pálpebras oblíquo, formato do rosto achatado, nariz e orelhas pequenas, cavidade nasal estreita, língua grande, protusa e sulcada, palato estreito e elevado; dentes pequenos, pescoço curto com diâmetro maior, mãos e pés pequenos e grossos, única fenda palpar ocorrendo em aproximadamente em 50% das crianças, pés chatos devido a frouxidão dos tendões, distância entre primeiro e segundo artelho, braços e pernas curtas acarretando uma (baixa estatura), deficiência intelectual em grau variável e uma tendência a obesidade se comparado as pessoas tidas como normais.

O crânio se forma diferente em relação as outras crianças em fase de desenvolvimento, que torna perceptível pelo formato do rosto que apresenta um leve achatamento, dando uma forma arredondada da cabeça. Os ossos são mais tênues e o fechamento da moleira é comum. (PUESCHEL, 2011, p.76).

Conforme estudos sobre a síndrome de Down, a criança com esta diferenciação cromossômica também possui uma deficiência intelectual, apresentando cérebro com volume e peso menores do que o normal. Outro fator importante é a redução do número de neurônios em diversas áreas do córtex cerebral, hipocampo e cerebelo.

Os cabelos são finos e lisos, boca pequena, língua levemente para fora, dificultando a aquisição da linguagem passando a ser bastante comprometida se comparada com outras crianças na mesma fase de desenvolvimento.

As características físicas da pessoa com Síndrome de Down são definidas pelos cromossomos, ou seja, pela matéria genética como afirma. Puschel (2011, p.77) escreve que a criança com síndrome de Down:

[...] herdam os genes tanto da mãe quanto do pai, elas se parecem, até certo ponto com os pais em aspectos como estrutura corporal, cor dos cabelos e olhos, padrões de crescimento (embora em ritmo mais lento). Entretanto, em virtude do material genético adicional no cromossomo 21 extra, crianças com síndrome Down também têm características corporais que lhes conferem uma aparência diferente da de seus pais ou outras crianças sem deficiências. Como o cromossomo 21 extra se encontra nas células de toda criança com síndrome de Down, ele exerce uma influência na formação do corpo em todas as crianças de forma semelhante. Assim crianças com síndrome de Down apresentam muitas características em comum e se parecem um pouco entre si.

Podemos considerar que, as pessoas com essa Síndrome se mostram pacíficos, afetivos, e dispõem de um bom humor, são possuidores de um prejuízo intelectuais, além disso, podem demonstrar grandes alterações em relação ao comportamento. Como a personalidade varia de pessoa para pessoa, estes indivíduos podem apresentar distúrbios de comportamento e desordem de conduta, esse comportamento pode diferenciar de acordo com o potencial genético e conforme a cultura onde essa pessoa está inserida.

As pessoas que tem essa síndrome muitas vezes não apresentam todas as características das dificuldades nem todos os problemas de saúde apresentados, no entanto é de fundamental importância detectar e tratar o mais breve possível, pois essas características diferem de pessoa para pessoa e da sua carga genética. O tratamento de forma precoce favorece o desenvolvimento inibindo assim grandes prejuízos para o aprendizado dessas crianças.

Vários estudos e pesquisas demonstram que a criança com síndrome de Down apresenta um melhor desenvolvimento social caso tenha sido acompanhada desde cedo com os serviços de intervenção precoce e uma equipe multidisciplinar, como fisioterapia, fonoaudiologia e fototerapia.

Para Martins (2009, p. 45) “A Síndrome de Down é uma condição de vida do indivíduo, um estado biológico alterado em decorrência da anormalidade cromossômica”. Aponta ainda que esta condição leva o indivíduo a ter a síndrome de Down e isso não o impossibilita de desenvolver e de aprender, embora sua aprendizagem se apresente mais lenta que as demais crianças da mesma faixa-etária.

3.3 Incidência

A síndrome de Down é uma das diferenciações cromossômicas mais comuns que existe na humanidade. Afeta cerca de 1 em cada 600 bebês nascidos vivos, em todo o continente e raça, seria aproximadamente 1 em cada 800 a 1.000 crianças nascidas em todo mundo, sendo um total de 150.000 crianças com essa síndrome por ano. Pode acontecer nascimentos em todas as etnias e classes sociais e econômicas.

O fato de parecer que atualmente nasçam mais crianças com a síndrome tem a ver com o comportamento das pessoas. Antigamente as pessoas com esta síndrome viviam escondidas pelas famílias e, atualmente, com as informações e pesquisas as pessoas com síndrome de Down estão mais expostas, vão às escolas regulares e seus pais passaram a ter um novo comportamento em relação a elas. Com os cuidados que recebem podemos acreditar que a inclusão social dessas crianças vem acontecendo, mesmo que de forma lenta.

A incidência de nascimento de crianças com síndrome de Down em mulheres acima de 35 anos, também tem a ver com comportamento, uma vez que mulheres atualmente investem mais cedo nas carreiras profissionais e deixam para ter filhos mais tarde. Existem pesquisas que demonstram que nascem mais crianças com a síndrome entre mulheres mais maduras, embora se acredite na questão dos mitos porque também existem nascimentos entre casais jovens.

3.4. Diagnóstico da Síndrome de Down

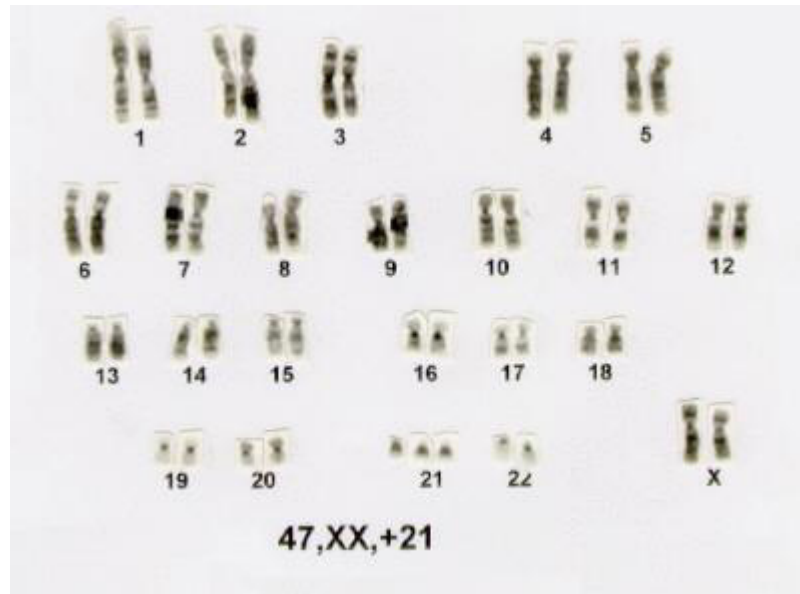
O diagnóstico da pessoa com síndrome de Down é dado através de exame específico feito pelo pediatra, logo após o nascimento do bebê chamado de cariótipo, ou através das ultrassonografias realizadas durante o pré-natal pode sinalizar para a possibilidade de que o bebê nasça com síndrome de Down ou outras ocorrências genéticas. Neste caso, a gestante deve avaliar junto com seu médico a necessidade da realização de outros exames para a confirmação do diagnóstico.

Estima-se que haja uma criança com síndrome de Down a cada 700 nascimentos no Brasil. Embora mães mais velhas tenham probabilidade maior de ter filhos com a síndrome, a ciência ainda tenta compreender o que leva algumas

peçoas a nascerem com um cromossomo a mais. Outro exame muito utilizado no diagnóstico do pré-natal é o cordocentese, no caso de dados positivos para trissomia. A cordocentese é o diagnóstico mais preciso para detectar a síndrome de Down e pode confirmar o resultado da amniocentese ou da biópsia do vilo corial.

Apresentamos abaixo o exame cariótipo de uma menina com trissomia 21.

Figura 2 - Exame Cariótipo para identificação e análise dos cromossomos.



Fonte: www.ghente.org/ciência/genética/down.htm

4. O PROCESSO EDUCACIONAL

Quando falamos na educação da pessoa com síndrome de Down é de fundamental importância falar da necessidade de incluir esse aluno na escola, dando-lhe incentivo para uma boa aprendizagem. Como destaca Martins (2009, p. 27):

[...]. De uma forma mais ampla, é reconhecido como imprescindível a existência de legislação que reconheça o princípio que enseja a igualdade de escolaridade para crianças, jovens e adultos que apresentem deficiências, sendo essa, na medida do possível, oferecida em escolas regulares. Destaca, também, que a inclusão deve estar prevista nos planos nacionais de educação para todos.

Ademais, é indispensável a garantir esse aluno responder às necessidades educacionais especiais, uma vez que no contexto da síndrome de Down, a construção de expectativas em relação ao desenvolvimento e escolarização é influenciada por inúmeras variáveis, tais como: a forma como o diagnóstico é revelado, a condição psíquica da mãe e da família, o apoio do entorno familiar, dentre outros.

É importante salientar que os pais tomam conhecimento de que seu filho tem síndrome de Down no ato do diagnóstico e esse momento costuma colocar em cheque as expectativas construídas até então. É por essa razão que dentre todos os fatores envolvidos na construção de expectativas, o momento do diagnóstico é um aspecto de extrema relevância.

Ter um filho com síndrome de Down e permanecer aprisionado nas impossibilidades pode ter implicações na constituição de expectativas que delineiam o futuro do filho. É nesse sentido que o diagnóstico de síndrome de Down pode traçar um destino para a criança, estando postos, a priori, inúmeros fracassos nos processos de desenvolvimento e escolarização. Considerando o papel fundamental da família no desenvolvimento do indivíduo, na idade escolar, as mães se deparam com as dificuldades impostas pela deficiência mental, tais como as defasagens na aprendizagem. Em geral, as crianças com síndrome de Down frequentam escolas de ensino regular e cabe a família apoiar esse processo por ser um período crítico no desenvolvimento dessa criança. A presença de uma deficiência mental em vários graus de comprometimento não deve fazer com que se deixe de estimular o

processo de aprendizagem. É preciso focar nas possibilidades de aprendizagem e não nas suas limitações.

A escola deve ter como foco tratar todas as crianças respeitando suas particularidades e diferenças. Essas peculiaridades e diferenças revelam o seu nível de desenvolvimento e caracterizam cada uma na sua singularidade dentro de uma pluralidade encontrada no cotidiano escolar e, em particular, na sala de aula. Nesse sentido, acredita-se que existe a probabilidade de outra pessoa interferir no desenvolvimento ou não do educando, e procura-se na afetividade o elo que possibilita a interação social, não só no ambiente escolar, mas em especial na sala de aula, onde o educador se constitui no mediador e facilitador da sociabilidade do educando.

A preparação para a aprendizagem está muito condicionada à complexa integração dos processos neurológicos e da harmoniosa evolução das funções específicas: como linguagem, percepção, esquema corporal, orientação temporal e espacial, analisando as atividades e suas habilidades. Os profissionais precisam compreender que existem processos de desenvolvimento particulares de cada indivíduo, porque crianças especiais como as portadoras de síndrome de Down, não desenvolvem estratégias espontâneas e este é um fato que deve ser considerado em seu processo de aquisição de aprendizagem, já que esta criança ou jovem terá muitas dificuldades em resolver problemas e encontrar soluções sozinhas.

Existem outras deficiências presentes na criança com síndrome de Down que desencadeia uma dificuldade na aprendizagem, são elas: alterações auditivas e visuais, dificuldades em organizar atos cognitivos e de condutas, debilidades de associar localização e programas sequenciais.

No entanto, é no dia a dia escolar que as crianças, enquanto atores sociais têm acesso aos diferentes conteúdos curriculares, os quais devem ser organizados de forma efetiva garantindo assim a aprendizagem desses alunos. Para que esse objetivo seja alcançado, a escola precisa ser organizada de forma a garantir que cada ação pedagógica resulte em uma contribuição para o processo de aprendizagem de cada aluno.

Uma escola que proporcione esse processo de desenvolvimento é denominada de escola inclusiva, que procura garantir a qualidade de ensino

educacional a cada um de seus alunos, reconhecendo suas potencialidades e necessidades.

Nesse sentido uma escola somente poderá ser considerada inclusiva quando estiver organizada para favorecer a cada aluno, uma aprendizagem significativa independentemente de sua deficiência, condição social, sexo, idade, etnia ou qualquer outra situação como afirma a Conferência Mundial sobre Educação para Todos (1990).

De acordo com a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994):

[...] O desafio que confronta a escola inclusiva é no que diz respeito ao desenvolvimento de uma pedagogia centrada na criança e capaz de bem cumpridas educar todas as crianças, incluindo aquelas que possuam desvantagens severas. O mérito de tais escolas é um passo crucial no sentido de modificar atitudes discriminatórias, de criar comunidades acolhedoras e de desenvolver uma sociedade inclusiva.

Neste sentido, os educadores precisam estar preparados para receber esses alunos e respeitar o ritmo de aprendizagem de cada um, estimular os mesmos em sala de aula fazendo com que esses alunos tenham uma participação ativa e significativa, contribuindo para o seu desenvolvimento, melhorando sua relação social, a autoestima, além de favorecer uma relação positiva com a família, procurando garantir uma educação que venha trazer possibilidades desse aluno ser inserido no mercado de trabalho posteriormente. Trataremos desse tema logo a seguir.

5. A PESSOA COM SÍNDROME DE DOWN NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, serão abordadas as dificuldades das pessoas com deficiência e a inserção no mercado de trabalho, os diversos tipos de barreiras e algumas leis que empoderam os deficientes.

5.1. Legislação para pessoa com deficiência e o mercado de trabalho

As pessoas com deficiência foram inseridas no mercado de trabalho, de forma inicial, para garantir emprego para os mutilados de guerra no início de 1920, esse processo se intensificou após a II Guerra Mundial com o intuito de garantir os empregos dos ex-combatentes da guerra. Assim, vários países internalizaram legislações estabelecendo cotas de emprego para os mesmos e, conseqüentemente, de um modo recente, essas normas foram ampliadas para incluir, também, sujeitos com deficiência, de modo geral.

De forma nacional, o mercado de trabalho para pessoas com deficiência foi limitado ao Instituto Benjamin Constant (para cegos) e ao Instituto Nacional de Educação de Surdos. As pessoas com deficiência intelectual tiveram suas primeiras experiências de habilitação profissional na Sociedade Pestalozzi do Brasil e Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), a partir de oficinas de atividades laborais que simulavam a experiência de uma futura profissão.

No entanto, essas atividades não contribuíam de forma significativa para garantir uma vaga no mercado de trabalho. As oficinas acabaram se caracterizando mais como uma atividade ocupacional do que de preparação para ingresso no mercado de trabalho. Neste sentido, encontramos em Flogi (2010 apud REDIG e GLAT, 2017, p. 332), que “as “oficinas de orientação pré-profissionalizante” para jovens com deficiência intelectual representavam uma proposta inovadora. Porém, com o passar do tempo, esses programas adquiriram um caráter de serviço de reabilitação e não educacional”.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 inaugurou uma série de direitos que envolvem as pessoas com deficiência, tais como: direito a educação, saúde, lazer e trabalho. Com relação ao trabalho, a Constituição Federal de 1988, cooperou significativamente com a entrada de pessoa com deficiência no mercado de

trabalho, assegurando o direito e a oportunidade de trabalhar a qualquer pessoa, independente da sua deficiência.

Logo após a promulgação da Carta Magna, a Lei nº 8.213/91, a chamada Lei de Cotas no seu art. 93 tornou obrigatória a contratação de pessoas com deficiência em empresas que possuem mais de 100 funcionários, devendo estas reservar de 2% a 5% das vagas no quadro de funcionários a pessoas com deficiência da seguinte forma: até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 1000 funcionários 4%, de 1001 em diante 5%.

Nesse sentido, foi criado o Programa de Qualificação de Trabalhadores na área de Pessoas Portadoras de Deficiência, em 1996, para respaldar as ações direcionadas aos jovens e adultos com deficiência a uma educação profissional, através de parcerias com Empresas e sindicatos (FOGLI, 2010). Assim como a Resolução nº 2, de 2001, do Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2001), preconiza que a rede de ensino profissional garanta o acesso e permanência de alunos com deficiência na escola, oferecendo as adequações necessárias para a inserção no mercado de trabalho.

O Censo do IBGE (2010) nos mostra que embora a lei venha contribuir para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a deficiência Intelectual tem encontrado pouco espaço, tanto nas empresas como nos serviços públicos. Isso nos leva a crer que pouco se conhece a respeito das potencialidades e/ou limitação dessa categoria para o mercado de trabalho.

De acordo com a Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015), Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorrerá em igualdade de oportunidades, de forma competitiva, conquanto sejam respeitadas as regras de acessibilidade e a disponibilização dos recursos da tecnologia assistiva e de adaptação necessária.

O art. 37 da referida Lei, no parágrafo único, inciso II, aponta:

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho [...]

Conforme preconiza a referida Lei, no art. 3º, inciso III, sobre o que seriam as tecnologias assistivas ou ajuda técnica, estas são equipamentos e recursos que

objetivam promover a participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida no mercado de trabalho, com vistas à sua inclusão com maior independência.

A esse respeito, Fonseca (2018), afirma que a Tecnologia Assistiva (TA) é um tipo de tecnologia estudada nos tempos atuais; são recursos e dispositivos que contribuem para proporcionar autonomia às pessoas com deficiência. Embora a chamada TA remonte aos tempos antigos, já era usada por nossos ancestrais, mais recentemente vem sendo aplicada para trazer mais conforto e acessibilidade às pessoas com deficiência.

5.2. Da inserção no mercado de trabalho

A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é uma prática recente nas organizações e vem contribuindo para atenuar a condição de isolamento social das pessoas com deficiência, assim como, vem favorecer o processo de inclusão.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) é clara quanto ao direito ao trabalho; a legislação brasileira, segundo Redig e Glat (2017 apud ARAÚJO; SCHMIDT, 2006) "permite a ocupação de vagas nos serviços públicos e privados com objetivo de assegurar a igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho". No entanto, a baixa escolarização e a baixa qualificação para o trabalho têm levado as pessoas com deficiência especialmente as com síndrome de Down a sentirem dificuldades no acesso ao mercado de trabalho.

A profissionalização de pessoas com deficiência intelectual é uma questão complexa, que demanda condições diferenciadas para capacitação e inserção em atividade de trabalho (REDIG e GLAT, 2017). As autoras também mencionam que trabalhar é importante, não somente pelas condições econômicas mas porque trabalhar faz com que o indivíduo se sinta útil e ocupe um espaço no lócus social.

Entretanto, o objetivo não é fácil de ser alcançado pois a maioria das vagas que se destinam às pessoas com deficiência nunca estão de acordo com as limitações dessas pessoas. Até porque historicamente as pessoas com deficiência intelectuais foram e são marginalizadas e excluídas de oportunidades do convívio em sociedade (idem). Deliberadamente ou não, elas têm sido privadas "de uma série

de bens culturais e intelectuais, prejudicando-as no seu processo de inserção social e trabalhista”. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006, apud REDIG e GLAT, 2017, p. 335).

Na sequência do texto de Redig e Glat (2017), encontramos o conceito de “trabalho customizado”, que foi desenvolvido nos Estados Unidos, a fim de que a inclusão profissional das pessoas com deficiência fosse assegurada. As autoras assim escrevem:

Esta proposta parte do pressuposto de que pessoas com deficiência, mesmo as que apresentam grande comprometimento, são capazes de produzir e contribuir com a empresa ou instituição se houver adaptações e/ou suportes adequados em seu local de trabalho. Esta noção aparece no já citado *The Americans with Disabilities Act* (ADA), e tem como princípio básico enfatizar as qualidades e aptidões de cada sujeito, adaptando a atividade a ser desempenhada de acordo com suas habilidades.

Esse aspecto é muito importante porque um empregador não pode esperar que um funcionário com deficiência realize tarefas para as quais não tenha habilidade. Entretanto, este funcionário pode ser reaproveitado a partir da adaptação funcional ou criação de um novo posto para o qual ele possa ser mais produtivo.

De acordo com Luecking (2011, apud REDIG e GLAT, 2017, p. 340):

O trabalho customizado é o resultado da reestruturação ou criação de atividades em um posto de trabalho, visando à inclusão de pessoas com deficiência que, de outra forma, não poderiam ser contratadas. Este processo exige, contudo, a avaliação das habilidades e potencial de aprendizagem do futuro trabalhador e as possibilidades de adequação do ambiente de trabalho. Logo, é fundamental a atuação de um profissional especializado, denominado instrutor laboral, para montar o programa, bem como supervisionar e acompanhar inicialmente o novo funcionário na realização das tarefas.

Outras dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência segundo (BATISTA, 2004), são as fortes barreiras atitudinais como o preconceito e a discriminação. Nesse sentido, entende-se como preconceito a forma de representação que se desenvolve no interior dos grupos dominantes manifestadas por atitudes negativas ou depreciativas.

Na Lei 13.146 (BRASIL, 2015), considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência,

incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

A educação profissionalizante tem sido fundamental para a permanência das pessoas com Deficiência Intelectual (Síndrome de Down) no mercado de trabalho. A lei de cotas vem amparar a formação profissional da Pessoa com Deficiência, estabelecendo normas que proporcionam sua inclusão no mercado de trabalho.

A Lei de cotas como foi visto anteriormente vem incentivar a busca de colocação no mercado de trabalho, permitindo sua inserção na sociedade, passando a ser vista como um trabalhador ativo e produtivo, tirando o estigma de incapacidade visto ao longo da história, levando o mesmo a superar as barreiras sociais.

Neste contexto, a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no trabalho, segundo Ribeiro (2012, p.4), deve ser enfrentada sua contratação “como qualquer outra contratação, eis o que se espera do trabalhador em qualquer condição, *profissionalismo, dedicação, e assiduidade*, enfim atributos a qualquer empregado.

No entanto, há ainda resistência de algumas empresas na inserção da pessoa com deficiência intelectual no trabalho, alegando uma mão de obra não qualificada e uma legislação que protege, determinando a impossibilidade da empresa exigir do futuro trabalhador umas experiências anteriores e qualificação profissional e sim permitir ao trabalhador (pessoa com deficiência) demonstrar suas competências e potencialidades, além de se reconhecer como cidadão.

O artigo 205 da carta Magna afirma que a educação deve preparar o indivíduo com síndrome de Down para o mercado de trabalho, e deverá ser incentivada com a colaboração da sociedade, assim como o direito a uma livre escolha e aceitação, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Para tanto, se faz necessário um ambiente que favoreça a inclusão.

O direito da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho é garantido na legislação brasileira através das seguintes leis:

A Constituição Federal, de 1988, capítulos 6 e 7. A Lei nº. 7.853/ 89, de 04 de outubro de 1989, prevê o apoio “à formação profissional, à orientação e à garantia de acesso aos cursos voltados à formação profissional” (BRASIL, 2000).

A Lei nº. 8.859/94, de 23 de março de 1994, estendeu, aos alunos da educação especial, o direito à participação em atividades de estágio, em unidades

que tenham condições de proporcionar experiência prática na formação dos estagiários, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, sinaliza como uma das diretrizes para os conteúdos curriculares da educação básica, a orientação para o trabalho. Recomenda, ainda, a inserção do aluno com necessidades educacionais especiais na rede regular de ensino, prevendo serviços de apoio, e a educação especial para o trabalho.

O Decreto no. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência consolida as normas de proteção. Estabelecido neste decreto que a educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular, ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada tanto em escolas regulares, em instituições especializadas, ou nos próprios ambientes de trabalho. (BRASIL, 2000).

Nessa mesma direção, a Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais (BRASIL, 1994, p. 42) já trazia em suas recomendações:

Jovens com necessidades educativas especiais deverão ser ajudados a passar por uma correta transição da escola para a vida adulta. As escolas deverão ajudá-los a ser economicamente ativos e dotá-los com as aptidões necessárias para a vida quotidiana, ensinando-lhes habilidades funcionais que atendam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. Isso exige técnicas apropriadas de capacitação e experiências diretas em situações reais fora da escola.

Apesar de todo esforço de efetivar as leis, nosso Brasil ainda se encontra com muitas barreiras a serem eliminadas, especificamente as atitudinais, como podemos constatar no tópico a seguir.

5.3 Acessibilidade

Pessoas com deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto. Segundo preceitua as leis de números 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências, nos artigos e incisos infra descritos:

Art.1 Este Decreto regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

Art.2 Ficam sujeitos ao cumprimento das disposições deste Decreto, sempre que houver interação com a matéria nele regulamentada:

I-a aprovação de projeto de natureza arquitetônica e urbanística, de comunicação e informação, de transporte coletivo, bem como a execução de qualquer tipo de obra, quando tenham destinação pública ou coletiva;

II- a outorga de concessão, permissão, autorização ou habilitação de qualquer natureza;

III-a aprovação de financiamento de projetos com a utilização de recursos públicos, dentre eles os projetos de natureza arquitetônica e urbanística, os tocantes à comunicação e informação e os referentes ao transporte coletivo, por meio de qualquer instrumento, tais como convênio, acordo, ajuste, contrato ou similar; e

IV-a concessão de aval da União na obtenção de empréstimos e financiamentos internacionais por entes públicos ou privados.

Art.3 Serão aplicadas sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis, previstas em lei, quando não forem observadas as normas deste Decreto.

Art.4 O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal, e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 2000).

As barreiras atitudinais dizem respeito ao comportamento de outrem, fundam-se em preconceitos, estereótipos que produzem a discriminação para com a pessoa com deficiência; assim, ainda que haja no aparato jurídico leis e normas que na teoria ajudam o deficiente a superar as referidas barreiras, e a discriminação, contudo, é fato que há impedimento para um convívio social e harmônico, ainda havendo ideias pré-concebidas e veladas, ou seja, os preconceitos camuflados que são os mais difíceis de serem superados.

Neste sentido, Carvalho (2000) afirma:

Mas, pior do que essas barreiras físicas é a barreira atitudinal, seja pela declarada e evidente rejeição a deficiência e ao deficiente, seja pela sua manifestação de tolerância. Esta é a mais aceita socialmente, mas não é a garantia de que haja o verdadeiro desejo de aproximação e de trocas com o outro “diferente”, estabelecendo-se com ele relações de reciprocidade, justas e harmônicas.

Conforme as palavras da autora acima citada, compreendemos que a acessibilidade vai muito além de apenas derrubar as barreiras arquitetônicas; a acessibilidade passa pelo acesso à aprendizagem, pelo acesso a um trabalho digno e, principalmente, pela eliminação das barreiras atitudinais contra as deficiências que o ser humano traz como condição inerente à sua pessoa ou que ele contrai ao longo da sua vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente estamos vivendo momentos onde os grupos sociais especificamente os mais vulneráveis, que se encontravam à margem da sociedade, excluídos e marginalizados, estão experimentando profundas mudanças através de uma legislação que garantem a escolarização e a profissionalização para a inserção no mercado de trabalho, mesmo que ainda em medidas precárias, sem condições necessárias para garantir a qualidade do trabalho da pessoa com deficiência, especificamente a de Síndrome de Down.

A falta ainda da quebra de preconceitos sobre a aprendizagem das pessoas com síndrome de Down faz com que pouco se apoie essas pessoas, e pouco se oportunize experiências no mercado de trabalho.

Percebemos que a profissionalização das pessoas com deficiência ainda é um grande desafio em nosso país. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é insignificante. É preciso buscar a efetivação dos direitos adquiridos para que a pessoa com deficiência possa exercer seu papel na sociedade de uma forma igualitária como todo o cidadão brasileiro. No caso da pessoa com síndrome de Down o desafio é maior ainda! O envolvimento das famílias destes sujeitos, dos professores e dos profissionais da saúde torna-se uma necessidade para que a realidade mude e possam viver com plenitude

O desafio que está posto é que mais e mais estudos possam trazer maior compreensão e luta pelos direitos e pela profissionalização das pessoas com síndrome de Down, com o consequente acesso ao mercado do trabalho e a valorização daquilo que são capazes de fazer.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João Ferreira de. **Bíblia de Estudo MacArthur**. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2017.

AMARAL, Lígia Assumpção. Mercado de Trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Santa Maria/RS, Ed. REE, v. 1 n. 2, p. 127-136. jul/set. 1994.

BATISTA, Camila Pavanete. INCLUSÃO/EXCLUSÃO: uma discussão a partir de relatos em redes sociais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO ESPECIAL, de 5 a 7 de novembro de 2013, Londrina, Paraná. **Artigo apresentado no VII EABPEE**. SP. 2013. p. 550.

Disponível em:

<<http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2013/AT01-2013/AT01-052.pdf>> Acesso em 30 de outubro de 2018.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. **Lei 10.048/2000**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm

Acesso em: 30/out. 2018.

_____. **Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm

Acesso em: 30/out. 2018.

_____. **Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, 7 jul. 2015.

_____. **Lei 8.213/1991** Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/>>

Acesso em 27/outubro/2018.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 2, de 11 de setembro de 2001**. Dispõe sobre em conformidade com o disposto no Art. 9º, § 1º, alínea “c”, da Lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com a redação dada pela Lei 9.131, de 25 de novembro de 1995, nos Capítulos I, II e III do Título V e nos Artigos 58 a 60 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e com fundamento no Parecer CNE/CEB 17/2001, homologado pelo Senhor Ministro de Estado da Educação em 15 de agosto de 2001.

CARVALHO, Rosita Égler. **Removendo barreiras para a aprendizagem**: educação inclusiva. Porto Alegre: Mediação, 2000.

COSTA, Mariela Cristina de Aguiar. Inclusão Social pelo Trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência Intelectual. **Revista interinstitucional de Psicologia**. julho/dezembro de 2011 a 2014.

Declaração Universal sobre os Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm> Acesso em: 08/09/2018.

D' AGOSTINI, Fabiana Piccoli. **Anuário Pesquisa e Extensão UNOESC.** Videira: Santa Catarina, 2018. Disponível em: <https://editora.unoesc.edu.br/index.php/apeuv/article/viewFile/17164/9024>> Acesso em: 25 de outubro de 2018.

FONSECA, Santuza Mônica de França Pereira da. A aprendizagem e as tecnologias de informação e comunicação. In: RAMOS, Isolda Ayres Viana; RODRIGUES, Janine Marta Coelho (Orgs.). **Teorizando a prática e praticando a teoria.** João Pessoa: Editora do CCTA, 2018. p. 53-62.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: 2002.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Ministério do Planejamento. Orçamento e Gestão. **Censo Escolar 2009.** Rio de Janeiro:falta a editora, 2010.

LEITE, Priscilla Vieira. LORENTE. Caclda Nacur. **Inclusão de Pessoas com Síndrome de Down no Mercado de Trabalho.** Brasília DF. v.5 n.1, p114-129, jul/dez, 2014. Lei 13.146 2015 Acesso em: <<http://www2.planalto.gov.br/>>

MARTINS, Lúcia de Araújo Ramos. **A inclusão escolar do portador da síndrome de Down:** o que pensam os educadores. Natal: Ed. da UFRN, 2002.

MINAYO, M.C.S; DESLANDES, S.F; GOMES R.(Orgs.). **Pesquisa Social:** teoria método e criatividade. 27 ed. Rio: Vozes, 1994.

Organização das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/enem/sociologia/declaracao-universal-dosdireitoshumanos?gclid=CjwKCAjwyOreBRAYEiwAR2mSkoFjaD8XAZc_6JvjeNlgzdVKLxac_Eb37GdGRiZKfcnyemhosqVf4RoCAnEQAvD_BwE>. Acesso em: 27/agosto/2018.

PUESCHEL; Siegfried. (Org.). **Síndrome de Down:** guia para pais e educadores. 14. ed. Campinas, SP, Papirus, 2011.

REDIG, Annie Gomes; GLAT, Rosana. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. In: **Ensaio:** aval. pol. públ. Educ, Rio de Janeiro:, v. 25, n. 95, p. 330-355, abr./jun. 2017.

RIBEIRO, T. S. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas. In: **Âmbito Jurídico.** Rio Grande, XV, n. 101, jun. 2012.

UNESCO. **Conferência Mundial de Educação para Todos.** 1990.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais.** 1994.

VOIVODIC, Maria Antonieta M. A. **Inclusão escolar de crianças com Síndrome de Down.** Petrópolis: Vozes, 2004.